

Hur kan man främja integration av vårdpersonal med olika språkliga och kulturella bakgrunder på arbetsplatser inom hälso- och sjukvården?



RESULTAT

Inkludering av utländsk vårdpersonal i arbetsmiljöer inom hälso- och sjukvården stöds av:

Internt stöd och ansvarsskyldighet inom organisationer¹

- Stöd och praxis inom organisation och ledning
- Mångfald på arbetsplatsen och behandling av anställda
- Kollegialt stöd och kamratstöd

Gynnsamma arbetsförhållanden, miljö, atmosfär och tillräcklig arbetskraft samt tillgängligt stöd av ledningen främjar integrationen av utländsk vårdpersonal i arbetslivet. Tillräckliga resurser underlättar införandet av inkluderande metoder som utökad introduktionstid och mentorskap på arbetsplatserna.**

Jämlika rekryteringsmetoder främjar anställning av utländsk vårdpersonal i positioner som motsvarar deras utbildningsnivå och bidrar till mångfalden av arbetsgemenskaper. Chefernas förmåga att hantera mänskliga resurser och att överväga och vägleda den språkligt och kulturellt mångfaldiga arbetsgemenskapen bidrar till jämlikhet. Dessa åtgärder förstärker inkluderingen av utländsk vårdpersonal. Antirasistisk och antidiskriminerande praxis kan förhindra olämplig och kränkande behandling.**

Kollegialitet, interaktion och kamratstöd bland vårdpersonal med samma bakgrund främjar inkludering i arbetslivet och mildrar negativa kulturella upplevelser.

Professionellt utvecklingsstöd¹

- Uppnä kvalificering och arbetsorientering
- Karriär- och yrkesutveckling
- Mentorskap och vägledning på arbetsplatsen

För att utländsk vårdpersonal ska få rätt att utöva sitt yrke krävs organisatoriskt stöd i kvalifikationsprocessen och i erkännandet av kompetenser. Organisationen kan stödja vårdpersonalen, till exempel genom att informera och organisera tid i olika skeden av processen.

Organisationens individanpassade och skraddarsydda orientering och övergångsperiod för att stödja arbetstagarens kulturella, yrkesmässiga och språkliga kompetens kan främja integrationen av vårdpersonal som har anlänt till Finland från utlandet. Kompetensutvecklingen kan stödjas genom att identifiera vårdpersonalens befintliga yrkeskompetens, öka kompetensen genom riktad utbildning, inlärningsstöd och att ge möjligheter till karriärutveckling. Att stärka den professionella kompetensen hos hela vårdpersonalen stödjer öppenhet och mottaglighet bland vårdpersonal.**

Mentorskap kan användas för att stödja en utländsk vårdgivare att utnyttja sin befintliga kompetens, utveckla sina professionella och språkliga färdigheter och uppnå tillfredsställelse med sitt arbete. Dessutom kan mentorskap stärka vårdpersonalens upplevelse av att bli accepterad.**

Socio-kulturellt stöd¹

- Utbildning, lärande och stöd för att stärka kulturell kompetens
- Socialt stöd och vänskapsförhållanden
- Språkmedveten verksamhet
- Utveckling av personliga färdigheter

Kulturell kompetens i arbetsgemenskapen stöder den utländska vårdpersonalens arbetsengagemang, kommunikation och kulturell medvetenhet, samt vårdpersonalens positiva erfarenheter. Kunskap om och förståelse för olika kulturer i arbetsgemenskapen samt interkulturellt stöd mildrar stereotypier, förebygger missförstånd och främjar mångfald i arbetsgemenskapen.**

Att organisera socialt stöd för utländsk vårdpersonal främjar arbetsgemenskapernas välbefinnande och förbättrar bilden av den hälso- och sjukvårdsorganisation som erbjuder arbete. Dessutom kan det förebygga social utestängning och ha en positiv inverkan på livskvaliteten för den utländska vårdpersonalen. Organiserade möten och vänskapsförhållanden stödjer delaktighet i arbetslivet samt den egna yrkesrollen. Kollegiala sociala aktiviteter och kamratmöten stödjer arbetsgemenskapens anpassning till mångfald, kommunikation och interkulturell kompetens.

Språkutbildning och skraddarsydda språk- och kommunikationskurser stöder utvecklingen av professionella språkkunskaper hos den utländska vårdpersonalen.**

Stöd till flexibilitet, självförtroende, beslutsamhet och hopp hjälper den utländska vårdpersonalen att hantera anpassnings- och övergångsutmaningarna.**

BAKGRUND

Aktiv rekrytering av utländsk arbetskraft inom hälso- och sjukvården har ökat under de senaste åren². Brist på vårdpersonal ligger delvis som grund för detta. Denna globala brist förväntas förvärras under de kommande åren när babyboom-generationen går i pension.³ Det finns faktorer relaterade till användningen av utländsk arbetskraft som påverkar den utländska vårdpersonalens deltagande i arbetsgemenskapen både från sin egen⁴ och från arbetsgemenskapens synvinkel^{5,6}. Internationellt har det visat sig att möjligheterna till karriärutveckling för utländsk vårdpersonal* är sämre än för inhemsk vårdpersonal. Utländsk bakgrund anses ha en inverkan på hur vårdpersonal behandlas i sitt arbete av patienter och kollegor, och vissa har upplevt nedvärdering och rasism.⁷ Även i Finland möter utländsk vårdpersonal liknande utmaningar när det gäller kulturell bakgrund, etnicitet och språkkunskaper⁸. Ur arbetsgemenskapens synvinkel omfattar utmaningarna med inkludering i arbetslivet språkinläring och olika tolkningar av begrepp, roller och uppgifter⁹. Vid rekrytering av utländsk arbetskraft måste man följa principerna för etisk rekrytering⁹. Dessutom är det en förutsättning att den utländska vårdpersonalens inkludering i arbetslivet stöds på ett mångsidigt sätt.

*I detta Evidenstips definieras utländsk vårdpersonal som vårdpersonal med språklig och kulturell mångfald som anlänt till Finland från utlandet.



Hur kan man främja integration av vårdpersonal med olika språkliga och kulturella bakgrunder på arbetsplatser inom hälso- och sjukvården?



MATERIAL OCH METODER

Evidenstipset baserar sig på en för en paraplyöversikt av god kvalitet¹ som publicerades 2022. Syftet med översikten var att samla de mest aktuella bevisen på strategier och verksamhetsmodeller för att stödja deltagandet av språkligt och kulturellt mångfaldig vårdpersonal i arbetslivet, vilket stöder integrationen av utländsk vårdpersonal inom hälso- och sjukvården. Översikten omfattade 27 granskningar (n = 13 752; 10 integrativa granskningar, 17 systematiska granskningar) publicerade mellan 2006 och 2018. Granskningarna genomfördes i Australien (7), USA (5), Kanada (4), Kina (1), Finland (1), Tyskland (2), Hongkong (1), Singapore (1), Norge (1), Storbritannien (1) och Nya Zeeland. I bedömningen av granskningarna användes JBI:s kriterier för bedömning av systematiska granskningar, tillämpade på paraplyöversiktens behov. Alla granskningar som valdes ut för paraplyöversikten bedömdes som bra (7—11/11). Materialet analyserades med hjälp av en induktiv innehållsanalys. Översiktens metodologiska genomförande beskrivs närmare i den ursprungliga publikationen¹. Kvaliteten på paraplyöversikten bedömdes enligt JBI:s kriterier för bedömning av systematiska översikter.^{***}

ANVÄND- BARHET I FINLAND

Resultaten av paraplyöversikt kan tillämpas inom den finländska hälso- och sjukvården. Resultaten kan användas för att främja den utländska vårdpersonalens integrering i arbetslivet på organisations-, regional- och enhetsnivå.

SAMMAN- FATTNING

Att stödja integreringen av utländsk vårdpersonal kräver en mängd olika åtgärder inom hälso- och sjukvården. Att säkerställa tillräckliga resurser och organisera individuellt tillämplig orientering av organisationen stärker den utländska vårdpersonalens integrering i hälso- och sjukvårdens arbetsgemenskap. Detta hjälper dem att komma igång med sina karriärer och använda de färdigheter de redan har. Att stärka deltagandet kräver också ytterligare utbildning för att stödja språkinläring och yrkeskompetens. Åtgärder för att främja jämlikhet och likvärdighet i organisationen, samt att stärka kompetensen hos chefer från språkligt och kulturellt olika arbetsgemenskaper, stödjer arbetsgemenskapens verksamhet. Utbildning om språklig och kulturell mångfald gynnar hela arbetsgemenskapen och tillför mervärde. Att utveckla den utländska vårdpersonalens engagemang i arbetslivet främjar jämlikhet i arbetsgemenskapen och patientarbetet och bidrar till personalens välbefinnande i arbetet.

- 1 Kangas, Maija**¹, ssk, HVM
2 Lotvonen, Sinikka¹, fd, HVD, disputerad forskare
3 Saarela, Kaisa-Mari¹, fd, HVM, universitetslektor
4 Siira, Heidi¹, fd, HVD, universitetslektor
5 Nykänen, Sanna², ssk, HVM, planerare

Editointi: Eskolin, Silja-Elisa³, yngre forskare ja Palonen, Mira³, äldre forskare

¹GeroNursing Centre, Oulun yliopisto, ²Terveiden ja hyvinvoinninlaitos (THL), ³Hoitotyön tutkimussäätiö sr

DEN URSPRUNGLIGA PUBLIKATIONEN

- Kamau S, Koskenranta M, Kuivila H, et al.** Integration strategies and models to support transition and adaptation of culturally and linguistically diverse nursing staff into healthcare environments: An umbrella review. *Int J Nurs Stud* 2022; 136: 104377.

***Översiktens kvalitet: : 9/10, JBI: Checklist for Systematic Reviews and Research Syntheses.

ANDRA ANVÄNDA KÄLLOR

- Kaasinen L & Kiuru E.** *Työperäinen maahanmuutto ja kielitaito superilaisten kokemana*. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer (2023). Saatavilla internetissä: https://www.superliitto.fi/site/assets/files/173471/tyoperainen_maahanmuutto_ja_kielitaito_superilaisten_kokemana_2023.pdf
- World Health Organization**, 2020. State of the world's nursing: 2020. WHO, Geneva.
- Dywili S, O'Brien L & Anderson J.** "It's only the skin colour, otherwise we are all people": the changing face of the Australian nurse. *Australian Journal of Advanced Nursing* 2020; 38(2), 13–22.
- Koivuniemi S (toim.)** *Maahanmuuttajataustainen koulutettu hoitohenkilöstö sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä*. Tehy ry. Multiprint Oy, Vantaa 2012.
- Calenda D, Pitkänen P & Sippola A.** Integration of foreign-born nurses in Finnish social and health care organizations: Evidences, challenges and responses. *Journal of Immigrant and Refugee Studies* 2019; 17(2), 152–167.
- Hoyt CR, Houston AJ, Harris KM, Millsap M, Pearson AC, Taff SD, et al.** Open Space Technology: A Novel Strategy to Build an Inclusive Environment and Attract a More Diverse Workforce. *Journal of Best Practices in Health Professions Diversity: Education, Research & Policy* 2021; 14(1), 25–35.
- Isakov T, Kamau S, Koskenranta M, Kuivila H, Oikarainen A, Ropponen P & Mikkonen K.** Culturally and linguistically diverse nurses' experiences of how competence facilitates integration into the working environment: A qualitative study. *Nurse Education in Practice* 2023; 67, 103553.
- World Health Organization (WHO).** National reporting instrument - WHO Global Code of Practice on the international recruitment of health personnel. *Seventy-Fifth World Health Assembly* 2022; 1–6.

**MER INFORMATION

Bekanta dig med THL:s antirasistiska utbildning och material om god praxis i en språkligt och kulturellt mångsidig arbetsgemenskap, såsom ett kulturellt känsligt och holistiskt arbetssätt och språkmedvetet arbete på: www.thl.fi/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus.